

PERANAN TEST PSIKOLOGI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. IGLAS (PERSERO) SURABAYA

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



KK.
B. 1041/97
Gun
P.

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :

AHYAR YUNIAWAN

No. Pokok : 049113776


KEPADA

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

1997

SKRIPSI

**PERANAN TEST PSIKOLOGI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI PT. IGLAS (PERSERO)
SURABAYA**



**DIAJUKAN OLEH
AHYAR YUNIAWAN
No. Pokok: 049113776**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. H. IMAM SYAKIR, SE

TANGGAL 26 - 3 - 1997

KETUA JURUSAN,



Dra. Ec. ENDANG PURNOMOWATI

TANGGAL 26 - 3 - 1997

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan statistik yang dilakukan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya, yaitu test psikologi yang mengukur aspek-aspek psikologis kemampuan intelektual, sikap kerja dan kepribadian mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan PT. IGLAS (Persero) sebesar 77,22 %. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji F pada taraf signifikansi 5%.
2. Hipotesis kedua terbukti kebenarannya, yaitu aspek kepribadian mempunyai pengaruh yang tertinggi/dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. IGLAS (Persero) sebesar 46,83 %. Ini berarti bahwa kepribadian memiliki sumbangan terhadap prestasi kerja sebesar 46.83 %. Sedangkan aspek kemampuan intelektual dan sikap kerja memiliki pengaruh yang bermakna, masing-masing sebesar 27,70 % dan 21,18 %. Kesimpulan ini berdasarkan hasil uji t pada taraf signifikansi 5%.
3. Test psikologi memiliki korelasi positif kuat dengan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,8788, dimana perubahan dalam prestasi kerja akan searah dengan perubahan dalam hasil test psikologi. Dan bila dikaitkan dengan validitas prediktifnya, maka test psikologi mampu menjadi prediktor yang

baik terhadap hasil prestasi kerja karyawan pada masa datang dengan koefisien validitas sebesar 0,8788.

4.2 Saran

1. Perusahaan tetap menggunakan test psikologi dalam kegiatan penarikan karyawan karena terbukti efektif dalam menghasilkan karyawan yang bekerja dengan baik.
2. Hendaknya aspek-aspek psikologis yang diukur ditambah agar diperoleh gambaran tentang ciri-ciri individu secara lebih baik. Misalnya: minat, yaitu sebagai bahan pertimbangan penempatan karyawan baru pada bidang yang sesuai.

